

Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rumah Sakit (Literature Review)

Dwi Ekti Oktafiani¹, Siti Kholifah², Anisa A'in³, Siti Mukaromah⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Ilmu Keperawatan ITKES Wiyata Husada Samarinda

Email: dwiektioktafiani12@gmail.com, sitikholifah@itkeswhs.ac.id, anisaain@itkeswhs.ac.id,
sitimukaromah@itkeswhs.ac.id

ABSTRAK

Latar Belakang: Keperawatan merupakan salah satu profesi yang berperan besar dalam upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan dan proses pelayanan kesehatan. Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi perilaku caring perawat dan menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di rumah sakit, dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi pelayanan yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan. Motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. **Tujuan:** Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit. **Metode:** Jenis penelitian *literature review*, dikumpulkan dari database *ProQuest*, *Pudmed*, dan *google scholar*. Kriteria dari tahun 2015-2020, kata kunci yang di gunakan *work motivation*, *nurse*, *hospital*. Adapun populasinya yaitu perawat. Terdapat 10 jurnal sesuai dengan kriteria, jenis penelitiannya yaitu *mixed method*, *descriptive*, dan *cross-sectional*. **Hasil:** *Literature Review* dari hasil analisis 10 jurnal yang *direview* menunjukkan bahwa faktor-faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat adalah gaya kepemimpinan, umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan administrasi dan supervisi. **Saran:** Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan dan menambah jurnal dengan menggunakan situs jurnal yang terakreditasi terkait dengan motivasi kerja perawat di rumah sakit.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Perawat, Rumah Sakit

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan penunjang, atau pelayanan kesehatan rujukan. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Hartati, Noor, and Maidin 2013).

Salah satu profesi yang memegang peranan penting di rumah sakit yaitu keperawatan. Keperawatan merupakan salah satu profesi

yang berperan besar dalam proses pelayanan kesehatan dan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan (Hartati, Noor, and Maidin 2013). Perawat termasuk bagian primer dari tenaga kesehatan, karena perawat yang melakukan kontak dengan pasien selama 24 jam. Untuk memberikan pelayanan terbaiknya, perawat harus menunjukkan penampilan yang baik yang meliputi penguasaan ilmu, keterampilan dan *evidence based practice*. Ketiga hal tersebut menjadi bekal bagi perawat untuk memberikan pelayanan terbaik pada kliennya. Penampilan perawat dalam bekerja dipengaruhi oleh dorongan mengapa ia

melakukan tindakan tersebut. Motivasi akan menjadi tenaga pendorong bagi individu untuk melakukan pekerjaan dengan baik (Purwandari 2015). Keadaan kondisi stres mengganggu pelaksanaan kerja tenaga kesehatan baik kepada tenaga kesehatan di ruang rawat inap maupun rawat jalan (Rusdi, 2019)

Motivasi adalah sebuah dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang yang akan mengarahkan tindakan seseorang dengan tujuan mencapai suatu hasil yang diinginkannya. Variabel motivasi kerja ini secara operasional diukur dengan menggunakan beberapa indikator meliputi keiginan/harapan, lingkungan kerja dan kebutuhan (Cahyadi 2016).

Potter dan Perry, 2009 dalam Khodijah dan Marni (2014) mengatakan bahwa motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi perilaku caring perawat dan menjadi sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien terutama di rumah sakit, dimana kualitas pelayanan menjadi penentu citra institusi pelayanan yang nantinya akan dapat meningkatkan kepuasan pasien dan mutu pelayanan (Khodijah and Marni 2014).

Berdasarkan uraian tersebut peneliti tertarik untuk melakukan studi literatur terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja perawat di rumah sakit.

METODE

Metode yang digunakan yaitu *literature review*, pertanyaan yang digunakan dalam melakukan *review* jurnal yang disesuaikan dengan *PICOT* dan istilah pencarian jurnal melalui *MESH*, batasan mengambil jurnal

dan hal lainnya. Jurnal yang digunakan dalam *literature review* didapatkan melalui database penyedia jurnal internasional *Proquest*, *Pubmed*, dan jurnal Indonesia melalui *google scholar*. Peneliti menuliskan kata kunci sesuai *MESH (Medical Subject Heading)* yaitu “*work motivation*”, “*nurse*”, dan “*hospital*” dan dipilih *full text*. Ditemukan 2.111 dan selanjutnya *diskrining* dan mendapatkan 10 jurnal.

Hal lain yang relevan yang penulis gunakan dalam mendapatkan jurnal tentang motivasi kerja perawat di rumah sakit. Penulis mengambil semua desain penelitian yang digunakan dalam mengidentifikasi motivasi kerja perawat di rumah sakit.

HASIL PENELITIAN

1. Gaya kepemimpinan

Menurut Zimmerer & Scarboug kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sangat penting dalam berbagai hal untuk memastikan kualitas performa dalam pekerjaannya. Dengan gaya kepemimpinan serta karakter pemimpin yang berbeda akan memberi dampak yang berbeda pula dalam suatu organisasi. kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan menginspirasi orang lain untuk bekerja demi mencapai tujuan utama dan kemudian dapat memberikan kekuatan dan kebebasan untuk mencapainya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Nurfadillah (2013), bahwa adanya hubungan yang bermakna antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja

perawat, yakni dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif menghasilkan motivasi kerja perawat yang tinggi.

2. Umur

Menurut Gibson umur merupakan variabel dari individu yang pada dasarnya semakin bertambah usia seseorang akan semakin bertambah kedewasaannya dan semakin banyak menyerap informasi yang akan mempengaruhi disiplin kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky (2012) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara usia dengan motivasi kerja. Dalam penelitian tersebut diketahui kekuatan hubungan antara usia dan motivasi kerja adalah lemah. Menurut Robbins, usia dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Hal tersebut didasarkan pada keyakinan bahwa produktivitas kerja dan motivasi mulai menurun dengan makin tuanya seseorang. Keterampilan seorang individu terutama kecepatan, kecekatan, kekuatan dan koordinasi makin menurun dengan berjalannya waktu, kebosanan pekerjaan yang berlarutlarut dan kurangnya rangsangan intelektual pada usia tua, dapat berpengaruh pada kurangnya motivasi dan produktivitas.

3. Masa kerja

Menurut Firiya seseorang yang sudah lama bekerja mempunyai wawasan yang lebih luas dan pengalaman lebih banyak yang memegang peranan dalam pembentukan perilaku positif seorang pegawai dan semakin lama seseorang berada dalam pekerjaannya, maka akan

semakin kecil kemungkinan seseorang tersebut untuk mengundurkan diri dari tempat kerjanya. Semakin lama seseorang bekerja dalam suatu organisasi maka semakin tinggi motivasi kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidya (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara masa kerja dengan motivasi kerja pada pegawai dinas bina marga Provinsi Jawa Tengah.

4. Prestasi kerja

Menurut Kadarisman pada pegawai biasanya, keinginan untuk mendorong pegawai yang bersangkutan untuk melakukan pekerjaan. Adapun pencapaian prestasi (*achievement*) dalam melakukan pekerjaan akan menggerakkan pegawai yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian, prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, sikap yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Sebaiknya, jika seorang pegawai gagal meraih prestasi, akan menimbulkan rasa frustrasi dan tidak puas dalam diri seseorang. Hal ini akan berakibat timbulnya kecenderungan konflik di dalam lingkungan pekerjaan. Oleh sebab itu, seorang pimpinan harus selalu mencoba mendorong bawahannya agar mempunyai prestasi yang baik. Prestasi yang dicapai pegawai bukan saja meningkatkan motivasi bagi yang bersangkutan, tetapi juga menguntungkan organisasi dalam usahanya meningkatkan produktifitas. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggrainy (2018) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja pegawai.

5. Pengakuan

Menurut Chairil penghargaan atau pengakuan sangat perlu diberikan kepada pegawai yang berprestasi, karena hal tersebut dapat memacu pegawai agar lebih berprestasi lagi. Ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya, dapat mendorong terwujudnya disiplin kerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi terhadap pengakuan akan mengerahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal, salah satunya dengan berdisiplin kerja tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2014) ada hubungan antara penghargaan dengan motivasi kerja.

6. Kebijakan administrasi

Menurut Primeilani keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan sebagai. Dengan komunikasi dua arah akan terjadi komunikasi antar pribadi sehingga berbagai kebijakan yang diambil dalam organisasi bukan hanya merupakan keinginan dari pimpinan saja tetapi merupakan kesepakatan dari semua anggota organisasi. Para pendukung manajemen partisipatif selalu menegaskan bahwa manajemen

partisipatif mempunyai pengaruh positif terhadap karyawan, melalui partisipasi para karyawan akan mampu mengumpulkan informasi pengetahuan, kekuatan dan kreativitas untuk memecahkan persoalan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurfrida (2018) yang menyatakan bahwa kebijakan dan administrasi rumah sakit memiliki hubungan bermakna dengan kepuasan kerja perawat ruang rawat inap RSUD Tugurejo Semarang, dicapai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Vidya (2015) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara pendidikan dan pelatihan dengan motivasi kerja pada pegawai dinas bina marga Provinsi Jawa Tengah.

7. Gaji/upah

Menurut Timpe bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain fungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki sistem kompensasi yang realitas dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Isnainy (2018) ada pengaruh signifikan antara reward dengan motivasi kerja.

8. Kondisi kerja

Menurut Notoatmodjo Kondisi kerja atau

lingkungan kerja sangat besar berpengaruh terhadap motivasi kerja yang dapat menghasilkan produktifitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak baik, lingkungan kerja yang tidak kondusif merupakan beban kerja tambahan bagi tenaga kerja atau karyawan. Banyak faktor yang terlibat dalam lingkungan kerja, baik lingkungan sosio-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau berpengaruh positif terhadap kesehatan dan juga kecelakaan kerja karyawan, antara lain: pencahayaan dan penerangan, kebisingan, penyejuk tempat kerja, bebas serangga, bau-bauan, peralatan kerja, alat pelindung diri. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2014) ada hubungan yang bermakna antara kondisi kerja fisik dengan motivasi kerja pegawai tetap di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara, karena kondisi kerja fisik di rumah sakit yang masih kurang baik yang dirasakan oleh pegawai tetapnya.

9. Supervisi

Menurut Primeilani supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik, pemberian petunjuk-petunjuk yang nyata sesuai standar kerja dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya. Tanggung jawab utama seorang supervisor adalah mencapai hasil sebaik mungkin dengan mengkoordinasikan sistem kerja pada unit kerjanya secara efektif. Supervisi yang terencana pada

standar praktik yang berlaku menjamin kualitas asuhan keperawatan kepada pasien yang diberikan oleh perawat. Oleh karena itu, supervisi yang baik akan menimbulkan motivasi kerja perawat dan akan meningkatkan kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Nur, Noor, and Irwandy 2013) ada hubungan signifikan antara motivasi dan supervisi terhadap kinerja perawat pelaksana dalam menerapkan patient safety di RS Universitas Hasanuddin.

KESIMPULAN

Dari studi *literature review* motivasi kerja perawat di rumah sakit jiwa dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja perawat adalah gaya kepemimpinan, umur, masa kerja, prestasi kerja, pengakuan, pengembangan potensial individu, gaji/upah, kondisi kerja, kebijakan administrasi dan supervisi

DAFTAR PUSTAKA

- Anggrainy, Ika Fuzi, Nurdasila Darsono, and T. Roli Ilhamsyah Putra. 2018. "Pengaruh Fasilitas Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Implikasinya Pada Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Provinsi Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 1(1): 1–10.
- Cahyadi, Wahyuni & Kurniawan. 2016. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pada Perawat

- Rumah Sakit Jiwa (Studi Pada Bangsal Kelas III RSJD Dr.Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah).” *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 4(2): 76–85.
- Chairil. 2000. *Hubungan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di PT.TANCHO INDONESIA Tbk)*. Tesis. UI
- Damayanti, Sisvana. 2014. “Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Motivasi Kerja Pegawai Tetap Di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Penajam Paser Utara Kalimantan Timur Tahun 2014.” *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Tingginya* 1: 139–49.
- Firiyana. 2003. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Waktu Kerja Perawat RS. Peln Petamburan*. Skripsi. UI
- Gibson, James L., 1987. *Organisasi : Perilaku Struktur dan Proses*, Edisi Kelima, Jilid 1, Alih Bahasa Djarkasih. Jakarta : Erlangga
- Hartati, Noer Bahry Noor, and Alimin Maidin. 2013. “Gambaran Kinerja Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap Lontara Rsup. Dr.Wahidin Sudirohusodo.” *Jurnal Keperawatan* IV(September): 3–4.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Isnainy, Usastiawaty Cik Ayu Saadiah, and Andri Nugraha. 2018. “Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat.” *Holistik Jurnal Kesehatan* 12(4): 235–43.
- Kadarisman, 2013, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Khodijah, Siti, and Erna Marni. 2014. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Provinsi Riau. *Jurnal Kesehatan Komunitas* 2(4): 175–79.
- Notoatmodjo, Soekidjo, 2009, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta
- Nur, Qalbia Muhammad, H. Noer Bahry Noor, and Irwandy. 2013. “Hubungan Motivasi Dan Supervisi Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Menerapkan Patient Safety Di Rawat Inap RS Universitas Hasanuddin.” *Hasanuddin University*: 1–10.
- Nurfadillah, N. 2013. Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Motivasi Kerja Perawat di Ruang Perawatan RSUD Syekh Yusuf Kab. Gowa (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar) (volume:2 no:1) (hal:3)
- Nurfrida Pratomo Putri, Ayun Sriatmi, Eka Yunila Fatmasari. 2018. “Faktor- Faktor Yang Berhubungan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang.” *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)* 6(4): 62–71.
- Rusdi, R. (2019). Hubungan Beban Kerja Dan

- Gaya Kepemimpinan Dengan Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Medika : Karya Ilmiah Kesehatan*, 4(2). doi:10.35728/jmkik.v4i2.99
- Purwandari, Retno. 2015. "Hubungan Motivasi Dan Strss Kerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sragen." *Jurnal Keperawatan* 6(2): 123–31.
- Primeilani. 2004. *Gambaran Tingkat Kedisiplinan Pegawai Non Medis Di Unit MSDM RS.X Jakarta*. Skripsi. UI
- Septiana, Vidya Arty. 2015. "Pengaruh Faktor Masa Kerja Kompensasi Dan Pendidikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Tengah Dengan Produktivitas Kerja Sebagai Variabel Intervening." *Jurnal Ilmiah unpand*: 17. <https://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/237>.
- Timpe. 2000. *Motivasi Pegawai: Seri Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Flex Media Komputindo
- Vitasari Nur, Rizky. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Motivasi Kerja Pada Tim Pengeboran Eksplorasi Emas di PT X (Skripsi). Semarang: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro; 2012.
- Zimmerer, T.W., & Scarborough, N.M. (2005). *Essentials of entrepreneurship and small business management* (4th Ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.